

PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. GOODYEAR CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

BAGUS CHO CHO ADY JIANTO
0812010203 / FE /EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN
MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA PT. GOODYEAR
CABANG KEDIRI**

Yang diajukan

BAGUS CHO CHO ADY JIANTO
0812010203 / FE /EM

Disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Sulastri Irbayuni, MM
NIP. 196206161989032001

Tanggal :

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 196003301986031003

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN
MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA PT. GOODYEAR
CABANG KEDIRI**

Disusun Oleh :

BAGUS CHO CHO ADY JIANTO
0812010203/FE/EM

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 25 Mei 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra.EC. Sulasti Irbayuni, MM

Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM

Dra.Ec. Sulastri Irbayuni, MM
Sekretaris

Drs.Ec. Pandji Soegiono, MM
Anggota

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.GOODYEAR CABANG KEDIRI** (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi S-1 Reguler UPN “Veteran Jawa Timur) ” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan yang tidak ada henti hentinya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua Orangtuaku Bapak Sutaji dan Ibu Nur Qolifah serta adikku tercinta Ardilia Chera yang tak pernah henti dalam memberi dorongan doa moril maupun materiil, serta saudara-saudaraku khususnya keluarga besar kosagra setiawan: Indra, Adri, Tresno, Mustika, Andi, Yosie, Mazhuda, Fredi, Mas Hisam, Mas Danang, Mas Robbi, Marta, Febri, Novan, Alfian, Pak Yanto, Eko, Rizky, Fahri, Didik, Nuansa, Mas Antok, Louis, Fathir, Mas Wahyu, Irsyad, Mbak Icha beserta Ibunya tidak ketinggalan keluarga besar palapa FC: Mas Robin, Agus, Ulum, Budi, Soleh, Bara, kang Sumpono, Yanuar, Roden, Hariono, Dedi serta keluarga besar Kos Buatin: mas Bayu, Mukti, Harly, Adi serta semua teman-teman jurusan akuntansi: Riska, Kiki, Pipit dan sahabat karipku Entin Fuji mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan berupa, dorongan moril doa maupun materiil serta kesabaran yang tidak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan PT.Goodyear cabang Kediri Khususnya pada manajer produksi Bapak Pamuji, yang sangat mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian dengan mengijinkan dan memberikan data kepada peneliti sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
7. Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 16 April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori.....	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	15
2.3 Kepuasan	16
2.3.1. Pengertian Kepuasan	16
2.4. Teori-teori Kepuasan Kerja	18
2.4.1. Teori Dua Faktor	23
2.5. Efek/Konsekwensi Kepuasan Kerja.....	30
2.5.1. Kepuasan Kerja dan Produktivitas	30
2.5.2. Kepuasan Kerja dan Kesehatan	31
2.6. Efek/Konsekwensi Ketidakpuasan-ketidak puasan Kerja ...	31
2.6.1.Ketidakpuasan Kerja dan Pengunduran Diri	31
2.6.2. Ketidakpuasan Kerja dan Absensi	32
2.6.3. Ketidakpuasan Kerja dan Perilaku Agresif	32
2.7 Pengukur Kepuasan Kerja	33

2.8. Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap	
Kepuasan Pegawai	34
2.9. Pengaruh Faktor Motivator Terhadap	
Kepuasan Pegawai	34
2.10. Kerangka konseptual	35
2.11. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
3.1.1. Pengukuran Variabel	40
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis	41
3.5.1 Teknik Analisis	41
3.5.2 Outliers	44
3.5.3 Evaluasi atas Outliers	45
3.5.4 Uji Validitas	45
3.5.5 Uji Reliabilitas	46
3.5.6 Ujnormalitas	46
3.5.7 Multicollinerity dan Singularity	47
3.5.8 Pujian Hipotesis dan Hubungan Kausalitas	47
3.5.9 Pengujian Model dengan Two-step Approach	47
3.5.10 Evaluasi model	48

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian	53
4.1.1 Profil Perusahaan	53
4.1.2 Goodyear Indonesia Saat Ini	55
4.1.3 Inovasi dalam Segala Bidang	56
4.1.4 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	57

4.2	Deskriptif Hasil Penelitian	59
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden	59
4.2.2	Deskripsi Faktor Hygiene	61
4.2.3	Deskripsi Faktor Motivator Dan Indikatornya	63
4.2.4	Deskripsi Kepuasan Pegawai dan Indikatornya	65
4.3	Analisis Data	67
4.3.1	Evaluasi Outlier	67
4.3.2	Evaluasi Reliabilitas	69
4.3.3	Evaluasi Validitas	70
4.3.4	Evaluasi <i>Construct Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i>	71
4.3.5	Evaluasi Normalitas.....	72
4.3.6	Analisis Model SEM	74
4.3.7	Uji Kausalitas	76
4.4	Pembahasan.....	77
4.4.1	Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan	77
4.4.2	Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Kepuasan	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Absensi PT.Goodyar cabang Keiri Tahun 2011	5
Tabel 1.2 Data Turn Over Pegawai PT. Goodyear Caban Kediri Tahun 2007-2011	7
Tabel 1.3 Hasil Produksi PT. Goodyear cabang Keiri Tahun 2007- 2011	8
Tabel 2.1 <i>Kategori Kepuasan Kerja</i>	23
Tabel 2.2 Dimensi Pekerjaan Yang Berkontribusi Pada Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.1 Goodnes of Fit Indices	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir.....	60
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Faktor Hygiene	61
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Faktor Motivator	63
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Pegawai	65
Tabel 4.7 Outlier Data	68
Tabel 4.8 Reliabilitas Data	69
Tabel 4.9 Validitas Data	70
Tabel 4.10 Construct <i>Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	71
Tabel 4.11 Normalitas Data	73
Tabel 4.12 Evaluasi Kriteria <i>Goodness Of Fit Indices</i> <i>Model One-Step Approach - Base Model</i>	75
Tabel 4.13 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> <i>Model One- Step Approach – Modifikasi</i>	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Kausalitas	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambat 3.1 Contoh Model Pengukuran Variabel Kepuasan Pegawai	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Goodyear Cabang Kediri	58
Gambar 4.2 Model Pengukuran dan Struktural	
<i>one step approach - base model</i>	74
Gambar 4.3 Model Pengukuran dan Struktural	
<i>one step approach – modification</i>	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Structural Equation Modelling (SEM)

PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. GOODYEAR CABANG KEDIRI

Oleh:
Bagus Cho Cho Ady Jianto

ABSTRAKSI

Perusahaan ban yang mendunia berdiri lebih dari 100 tahun ini selalu memberikan inovasi tiada henti tentusaja bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan keselamatan konsumen, dengan inovasi terbarunya yang terdiri dari ban yang diperkuat dengan sistem TPMS, telah dikembangkan dan diuji, sekarang hadir secara komersial, dengan teknis dan penambahan lainnya agar dapat menyempurnakan kinerjanya. Di cabang Kediri menempatkan sebanyak 90 pegawai dibagian produksi dan seluruhnya diisi pegawai laki-laki. Hal yang menarik perhatian adalah adanya masalah yang tidak seharusnya dimiliki oleh perusahaan berpengalaman seperti PT.Goodyear. Anak cabang PT.Goodyear yang ada di Kediri ini mempunyai kendala dalam hal kurang bisanya perusahaan ini memenuhi target produksi tahunan, hal ini disebabkan oleh **kepuasan kerja** pegawai yang kurang. Dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor **hygiene** dan **motivator** terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Goodyear cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 90 responden dengan menggunakan teknik analisis sampling sensus. Artinya sampel yang diambil adalah semua pulasi, populasi yang dimaksud adalah semua pegawai dibagian produksi pada PT. Goodyear caban Kediri. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Structural Equation Modeling untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis.

Berdasarkan hasil olah data menyimpulkan bahwa faktor **motivator** berpengaruh positif terhadap **kepuasan kerja** pegawai, dapat diterima signifikan [positif], sedangkan faktor **hygiene** berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, tidak dapat diterima tidak signifikan [negatif]. Artinya jika faktor **motivator** turun maka **kepuasan kerja** pegawai juga ikut turun, sebaliknya jika faktor **motivator** naik maka **kepuasan kerja** juga akan ikut naik. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Goodyear cabang Kediri ini faktor **hygiene** tidak terbukti berpengaruh terhadap **kepuasan kerja** pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, hygiene, motivator

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi dan bervariasi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba maksimal. Sumber daya yang memerlukan perhatian yang cukup ekstra adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena beda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan hasil produksi biasa-biasa saja, namun disisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari

status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah serta badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin.

Sumberdaya manusia atau sering di sebut pegawai yang di maksud adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan yang berharga. Sebagai modal, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawainya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat merangsang dan memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terbadap pekerjaan yang mereka jalani, menjadi salah satu faktor yang penting (Finck, Timmer & Mennnes, 1998).

Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan pegawai berarti output yang ada dan harus

dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi pegawai agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Pegawai akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi.

Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya (As'ad, 2005). Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Dengan mengetahui kepuasan pegawai

diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

Perusahaan Goodyear merupakan perusahaan ban terbesar di dunia yang berdiri sejak 1898. Agar perusahaan ini tetap menguasai pangsa pasar dunia strategi yang di lakukan adalah dengan membuka agen di seluruh penjuru kota hampir di setiap negara, tidak kecuali di wilayah Indonesia. Di Indonesia, Goodyear telah hadir sejak 1935. Sebagai anak cabang The Goodyear Tire and Rubber Company, PT. Goodyear Indonesia Tbk memusatkan operasinya di atas lahan seluas 172.000 meter persegi di Bogor, Jawa Barat. Produksi ban Goodyear Indonesia ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik, sebagai original equipment beberapa produsen kendaraan roda empat, serta sebagai komoditas ekspor ke berbagai negara di dunia. Mengacu pada Undang-Undang nomor satu tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, PT. Goodyear Indonesia Tbk telah menawarkan 15 persen dari jumlah saham yang ditempatkan kepada masyarakat dan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

Sebagai bagian dari perusahaan dengan identitas global PT Goodyear Indonesia Tbk mendapat dukungan penuh dari pusat teknologi dan inovasi produk yang terletak di Jepang, Eropa dan Amerika Serikat. Terdapatnya begitu banyak cabang di Indonesia, tentu saja tidak menutup kemungkinan disetiap cabang tersebut dihadapkan dengan berbagai masalah. Seperti halnya yang di alami oleh cabang perusahaan besar sekelas Goodyear yang terletak di kota Kediri. Saat ini

cabang PT. Goodyear yang ada di kota Kediri di hadapkan pada masalah menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kurang puasnya pegawai dalam bidang produksi berdampak pada kenaikan absensi pegawai seperti yang tertera pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi PT. Goodyear Cabang Kediri
Tahun 2011

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah
		Sakit	Ijin	Absen	
1	Januari	3	2	2	7
2	Februari	4	1	2	7
3	Maret	2	1	1	4
4	April	3	5	1	9
5	Mei	3	2	0	5
6	Juni	2	2	3	7
7	Juli	1	3	1	5
8	Agustus	0	4	1	5
9	September	1	2	0	3
10	Oktober	2	2	0	4
11	November	6	7	3	16
12	Desember	7	6	4	17
	Jumlah	34	37	18	89

Sumber: Manajer bagian personalia Goodyear cabang Kediri (diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa selama satu tahun jumlah pegawai yang tidak masuk kerja mencapai 89 pegawai dengan perincian ijin sebanyak 37 orang, karena sakit sebanyak 34 orang dan absen sebanyak 18 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajer PT. Goodyear cabang Kediri, pihak manajemen menetapkan bahwa untuk jumlah pegawai yang tidak masuk kerja hanya 50-70 pegawai untuk setiap tahunnya. Selain itu didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidak puasan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu pegawai dengan pegawai lain dan kurang luasnya tempat produksi, sehingga berdampak langsung pada komitmen pegawai yang menurun.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi pegawai seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya pegawai tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996 : 179). Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada tingkat kehadiran, tingkat keluar

masuknya pegawai (turnover) dan kinerja pegawai. Organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki pegawai yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Tabel 1.2
Data Turn Over Pegawai PT. Goodyear Caban Kediri
Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar			Jumlah Pegawai Masuk
		Mutasi	Di Berhentikan	Mengundurkan Diri	
2007	123	4	0	3	5
2008	121	1	0	8	7
2009	119	2	1	7	4
2010	113	0	2	15	18
2011	114	4	3	18	11
Jumlah		11	6	51	45

Sumber: Manajer bagian personalia Goodyear cabang Kediri (diolah)

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa nilai atau jumlah pegawai yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan berjumlah 51 orang dari 5 tahun terakhir, secara rinci dari tahun 2007 sampai tahun 2011. Secara rinci jumlah pegawai yang keluar dengan alasan mengundurkan diri sebanyak 3 orang pada tahun 2007, dan di tahun 2008 jumlah pegawai yang mengundurkan diri sebanyak 8 orang dan pada tahun 2009 jumlah pegawai yang keluar karena mengundurkan diri 7 pegawai. Sedangkan jumlah pegawai yang mengundurkan

diri di dua tahun terakhir semakin menunjukkan peningkatan yaitu 15 orang di tahun 2010 dan 18 orang di tahun 2011. Hal serupa tentu berdampak langsung pada masuknya pegawai, di dua tahun terakhir juga mengalami peningkatan, sebanyak 18 pegawai masuk pada perusahaan di tahun 2010 dan pada tahun 2011 terdapat 11 lagi pegawai yang masuk ke perusahaan.

Tabel 1.3

Hasil Produksi PT. Goodyear cabang Kediri Tahun 2007 sampai 2011

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Rasio
2007	108.000	109.220	101,12 %
2008	120.000	118.750	98,95 %
2009	120.000	138.750	115,62 %
2010	120.000	108.080	90,07 %
2011	120.000	119.870	99,89 %

Sumber: Manajer bagian produksi Goodyear cabang Kediri (diolah)

Bedasarkan data di atas pada akhir tahun 2010 hasil produksi perusahaan mulai mengalami penurunan sekitar 25,55 % dari tahun 2009. Hal ini juga membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja produksi dalam mencapai target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Hal tersebut juga terjadi pada akhir tahun 2011, meskipun tingkat produksi naik dibandingkan tahun 2010, tapi kenaikan tersebut masih belum membuktikan jika kinerja pegawai menunjukkan pemenuhan target produksi. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh PT. Goodyear cabang Kediri adalah bagaimana cara meningkatkan

kepuasan pegawai di bagian produksi agar kinerja mereka meningkat dan target produksi terealisasi kembali.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Seorang pegawai akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Robbins,) “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006:283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan (*job context*) atau aspek ekstrinsik pegawai. Proses untuk membuat pegawai merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor hygiene telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik.

Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor hygiene secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi pegawai tetapi hanya memastikan pegawai tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator kepada pegawai seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Griffin, 2006:43).

Dari pernyataan Robbins diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing pegawai. Motivator menyebabkan beralih dari suatu keadaan tiadanya kepuasan, ke keadaan kepuasan (Winardi, 2001). Hal ini sesuai dengan pernyataan Yulianda dan Sri Wulan (2009) bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor motivator. Shani dan Lau menyatakan bahwa faktor hygiene menimbulkan kepuasan kerja walau kepuasan yang didapatkan pegawai masih berada pada tingkatan yang cukup, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya ketidakpuasan kerja pada diri pegawai. Seorang individu tidak akan mengalami perasaan ketidakpuasan dengan pekerjaannya, apabila ia tidak memiliki keluhan- keluhan tentang faktor hygiene (Winardi, 2001). Dalam penelitian Noermijati (2008) menyatakan bahwa faktor hygiene mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut saya sebagai peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Goodyear Cabang Kediri “***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor Hygiene berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Goodyear cabang Kediri ?
2. Apakah faktor Motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Goodyear cabang Kediri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang di uraikan dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor Hygiene terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Goodyear cabang Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor Motivator terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Goodyear cabang Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, di samping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam rangka meningkatkan kepuasan pegawai agar lebih produktif dan efisien.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat di deskripsikan secara tegas dan jelas.